Impulspapier der Migrant*innen-organisationen zur Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft

Wie interkulturelle Öffnung jetzt gelingen kann!



KURZFASSUNG

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Aydan Özoğuz, hat 2016 zum Themenjahr „Partizipation“ erklärt. Damit ist die zentrale Frage aufgeworfen, **wie in einer Einwanderungsgesellschaft gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht werden kann**.

Einen wichtigen **Schlüssel für Teilhabe** sehen wir, die hier unterzeichnenden **Migrant*innenorganisationen** in Deutschland, in der nachhaltigen **interkulturellen Öffnung** der Gesellschaft, ihrer Organisationen und Institutionen. So wird Teilhabe von Individuen, Bevölkerungsgruppen und Organisationen an Entscheidungs- und Willensbildungsprozessen strukturell verankert – als Teilhabe am Haben und am Sagen. Vielfältige interkulturelle Perspektiven werden von vornherein stärker einbezogen. Dadurch können Zugangsbarrieren für Menschen mit Einwanderungsgeschichte abgebaut und Dienstleistungen diskriminierungsfrei, kultursensibel und effektiver angeboten werden.

Interkulturelle Öffnung bedeutet auch, Rassismus und Diskriminierungen nachdrücklich zu ächten und zu sanktionieren – gerade vor dem Hintergrund, dass sich das gesellschaftliche Klima rapide verschlechtert. Der Diskurs über das Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft verroht, Gewalt greift um sich. Das Gewaltmonopol des Staates wird zunehmend in Frage gestellt. Eine Mehrheit der Bevölkerung lehnt diese Entwicklung ab, aber zu viele schweigen noch.

Bundespräsident Joachim Gauck hat ein neues Selbstverständnis für die Einwanderungsgesellschaft als ein „Wir der Verschiedenen“ beschrieben. Dem schließen wir uns an. Dabei liegt es an uns allen, ob wir dieses neue Selbstverständnis als gemeinsame demokratische Entwicklung begreifen oder ob Verteilungskämpfe zwischen denen, die schon immer da waren und denen, die neu dazugekommen sind, drohen, vieles zu überlagern, gar zu zerstören.

Im vorliegenden Impulspapier haben wir unsere Vorstellung zusammengetragen, wie Teilhabe durch interkulturelle Öffnung von Organisationen und Institutionen gelingen kann. Veränderungsziele und Maßnahmen richten sich einerseits an die Bundesregierung und Entscheider*innen in Bund, Ländern und Kommunen, welche die Rahmenbedingungen für interkulturelle Öffnung schaffen können. Zum anderen suchen wir den Austausch mit Organisationen und Institutionen, die sich als Teil der Einwanderungsgesellschaft noch aktiver für Vielfalt und Teilhabe öffnen wollen bzw. sollen.

Veränderungsziel 1 - Vielfalt und Teilhabe als gelebte Grundüberzeugungen

In Organisationen und Institutionen sind Strategien zur interkulturellen Öffnung umgesetzt und Vielfalt und Teilhabe gelebte Grundüberzeugungen.

Priorisierte Maßnahmen

- **Aufnahme eines neuen Staatsziels ins Grundgesetz als Art. 20b**: „Die Bundesrepublik Deutschland ist ein vielfältiges Einwanderungsland. Sie fördert die gleichberechtigte Teilhabe, Chancengerechtigkeit und Integration aller Menschen." Dadurch wird in der Verfassung verankert, dass Deutschland ein vielfältiges Einwanderungsland ist und alle staatlichen Ebenen zur Umsetzung dieses Staatsziels verpflichtet sind.
- **Aufnahme einer neuen Gemeinschaftsaufgabe im Sinne von Art. 91a GG** „Gleichberechtigte Teilhabe, Chancengerechtigkeit und Integration": Dies stellt sicher, dass der Bund bei der Rahmenplanung und Finanzierung dieser Ziele, auch im Sinne der Verbesserung der Lebensverhältnisse, die Länder unterstützt.
- **Interkulturelle Öffnung wird Chefsache** in Organisationen und Institutionen. Dies gelingt unter anderem durch die Festlegung als Führungsaufgabe, die Verknüpfung mit dem Kerngeschäft und Entwicklungszielen, der Festlegung von hauptverantwortlichen Fachstellen – wo möglich gesetzlich verpflichtend – und ein interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement.
- Im Rahmen der Verabschiedung eines **Bundespartizipations- und Integrationsgesetzes in 2017** soll die interkulturelle Öffnung verbindlich geregelt werden.
- Weitere Maßnahmenvorschläge: die **Ausweitung von gesetzlichen Antidiskriminierungsregeln** auf Ethnizität und positive Diskriminierung; gemeinsame **Selbstverpflichtungen zur Leitbildentwicklung**; die Einführung eines **Checks der interkulturellen Öffnung in Gesetzgebungsverfahren (IKÖ-Check)**; Start von Pilotprojekten für **Diversity Budgeting** sowie ein **Wettbewerb der Bundesregierung** für Good Practice der interkulturellen Öffnung von Organisationen und Institutionen.

Veränderungsziel 2 - Teilhabe bei der interkulturellen Öffnung

Migrant*innenorganisationen werden in Prozesse der interkulturellen Öffnung eingebunden und dazu in ihrer Professionalisierung unterstützt. Es gibt ausreichend Strukturfördermittel und Anlaufstellen für Prozesse der interkulturellen Öffnung.

Priorisierte Maßnahmen

- Dem Beispiel des Nationalen Ethikrats folgend soll auf Bundesebene ein **„Nationaler Rat zur interkulturellen Öffnung"** – unter Beteiligung von Migrant*innenorganisationen – auf gesetzlicher Grundlage etabliert werden.

- Als wichtige Partner*innen im Prozess der interkulturellen Öffnung in der Einwanderungsgesellschaft sollen **Migrant*innenorganisationen in ihrer Professionalisierung** unterstützt werden. Es wird vorgeschlagen, dass der Bund dazu den Aufbau professioneller Organisationsstrukturen auf Bundesebene mit mindestens 10 Mio. Euro pro Jahr unterstützt, Länder eigene Finanzierungstöpfe einrichten sowie Ko-Finanzierungsanforderungen abgeschafft und Strukturförderungen in die Regelförderung überführt werden. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration soll die Professionalisierung fachlich eng begleiten.
- Im Zuge dieser Professionalisierung sollen sich interessierte **Migrant*innenorganisationen zu Trägern der interkulturellen Organisationsentwicklung und von Antidiskriminierungsmaßnahmen zertifizieren** lassen können, analog zum Prozess der Zertifizierung von Trägern der politischen Bildung. Dieser Zertifizierungsprozess wird mit einer dreijährigen Anschubfinanzierung unterstützt.
- Weitere Maßnahmenvorschläge: der **Ausbau von Antidiskriminierungsbehörden** zu Kompetenzzentren der interkulturellen Öffnung sowie die Einrichtung **eines Expertengremiums zur Gestaltung von Integrationspolitik.**

Veränderungsziel 3 - Gleichberechtigte Teilhabe in Entscheidungsfunktionen

Der Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die Entscheidungsfunktionen in Organisationen und Institutionen wahrnehmen, hat sich deutlich erhöht.

Priorisierte Maßnahmen

- Die **Festlegung von Zielquoten-/ Korridoren für Führungskräfte** quantifiziert den Veränderungsbedarf und macht ihn sichtbar. Die Bundesregierung geht hier – mit der Erhebung der Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Bundesverwaltung – bereits mit gutem Beispiel voran. In 2017 soll sie eine Umsetzungsstrategie entwickeln, mit dem Ziel, die Repräsentation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Bundesverwaltung proportional zum Bevölkerungsanteil zu verwirklichen. In dem Zusammenhang muss §5 des Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) weiterentwickelt werden, auch um die Erfüllung von Zielquoten zu gewährleisten.
- Zur **Förderung der Führungskräfteentwicklung** soll die Bundesregierung unter Beteiligung der Migrant*innenorganisationen ein ressortübergreifendes Leadership-Programm für Führungskräfte mit Einwanderungsgeschichte entwickeln. Damit schafft die Bundesregierung ein Beispiel, das andere Großorganisationen und -institutionen übernehmen und für sich anpassen können.
- **Aktivierende Anwerbekampagnen** sollen in allen Sektoren ausgebaut und umgesetzt werden, um das aktuelle Repräsentationsdefizit (wie beispielsweise bei LehrerInnen) auszugleichen. Die Kampagne „Wir sind Bund“ sollte weiter zielgruppengerecht ausgebaut werden.

- Weitere Maßnahmenvorschläge: einen besseren **Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten** schaffen u.a. durch Anonymisierung in Bewerbungsverfahren; **Verankerung und Stärkung des politischen und zivilgesellschaftlichen Engagements** von Menschen mit Einwanderungsgeschichte; die **interkulturelle Öffnung im Medien-/Kulturbereich** sowie die Einführung eines **Diskriminierungsmonitorings am Arbeitsmarkt**.

Veränderungsziel 4 - Gleichberechtigte Teilhabe bei Leistungen

Organisationen und Institutionen erbringen Leistungen in gleicher Qualität und für alle Bürger*innen unabhängig von deren Herkunft.

Priorisierte Maßnahmen

- Der **Diskriminierungsschutz** bei der Erbringung von Dienstleistungen muss insbesondere auf Länderebene verbessert werden – hier werden effektivere Regelungen, basierend auf bestehenden Entwürfen, gebraucht. Antidiskriminierungsstellen sollen auf Länderebene gestärkt und auf eine gesetzliche Grundlage gestellt werden. Landesantidiskriminierungsgesetze sollen den Diskriminierungsschutz verbessern. Auf Bundesebene ist die Antidiskriminierungsstelle in Gesetzesvorhaben einzubeziehen und mit den notwendigen Ressourcen auszustatten. Zudem sind Ombudsstellen mit Vertrauenspersonen der Migrant*innenorganisationen zu besetzen.
- Bund und Länder sollen sich auf **einheitliche IKÖ-Standards** einigen und deren Umsetzung Kennzahlenbasiert evaluieren.
- Die **praxisnahe Forschung** über Benachteiligungsstrukturen in Organisationen und Institutionen ist zu stärken, die entsprechenden Gelder sind für den Bundeshaushalt 2018 vorzusehen.
- Weitere Maßnahmenvorschläge: **interkulturelle Öffnung als Teil von Zertifizierungen** berücksichtigen; Einsatz von **interkulturellen Lotsen und Mediation**; Erhöhung der Aufmerksamkeit für **mehrsprachige Informationsangebote**; die bundesweite Einführung von **kommunalen Dolmetscherdiensten**; die Verstetigung der Angebote und **Strukturen der Flüchtlingshilfe** und Ausbau der **Selbstorganisation** geflüchteter Menschen.

Zu allen vier Veränderungszielen haben wir neben passenden Maßnahmen, eigene Beiträge sowie gelungene Beispiele aus der Praxis benannt. Mit dem Impulspapier bringen wir auch zum Ausdruck, dass wir uns als Teil eines gemeinsamen Deutschland verstehen. Wir werden all jenen vehement entgegentreten, die unsere selbstverständliche Zugehörigkeit zur Einwanderungsgesellschaft und unseren Teilhabeanspruch infrage stellen. Kein „Wir ohne uns“. Für ein „Wir der Verschiedenen“ in einer gemeinsamen Einwanderungsgesellschaft.

IMPULSPAPIER DER MIGRANT*INNEN-ORGANISATIONEN ZUR TEILHABE IN DER EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT

Wie interkulturelle Öffnung jetzt gelingen kann!

Präambel 6

Was bedeutet interkulturelle Öffnung von Organisationen und Institutionen? . 8

Veränderungsziel 1: Vielfalt und Teilhabe als gelebte Grundüberzeugungen..... 9

Veränderungsziel 2: Teilhabe bei der interkulturellen Öffnung 12

Veränderungsziel 3: Gleichberechtigte Teilhabe in Entscheidungsfunktionen . 14

Veränderungsziel 4: Gleichberechtigte Teilhabe bei Leistungen 17

Ausblick und nächste Schritte 21

Mitzeichnende Organisationen 22

Erstellung des Papiers 27

PRÄAMBEL

Der kanadische Premierminister Justin Trudeau hat jüngst sein von Vielfalt geprägtes Kabinett mit dem Satz begründet: „Cause it´s 2015!“. Die eindeutige Botschaft: Vielfalt ist Stärke, Vielfalt ist zeitgemäß, Teilhabe braucht Vielfalt.

Teilhabe ist für uns die Einbeziehung von Individuen, Bevölkerungsgruppen und Organisationen in Entscheidungs- und Willensbildungsprozesse; die Teilhabe am Haben und Sagen in einer Einwanderungsgesellschaft.

Bundespräsident Joachim Gauck hat ein neues Selbstverständnis für die Einwanderungsgesellschaft als ein „Wir der Verschiedenen“ beschrieben. Dem schließen wir uns an. Dabei liegt es an uns allen, ob wir dieses neue Selbstverständnis als gemeinsame demokratische Entwicklung begreifen oder ob Verteilungskämpfe zwischen denen, die schon immer da waren und denen, die neu dazugekommen sind, drohen, vieles zu überlagern, gar zu zerstören.

Auf dem Weg zu einer Einwanderungsgesellschaft sind wir in den letzten Jahren vorangekommen. Mit der Anerkennung, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist und mit der Reform des Staatsangehörigkeitsrechts, das in Teilen noch unvollendet ist, wurden wichtige Schritte gemacht. Migrant*innenorganisationen sind in unterschiedlichen Formaten zu Gesprächspartner*innen auf allen föderalen Ebenen geworden, beispielsweise im Rahmen des Integrationsgipfels. Es ist aber noch viel Aufbauarbeit zu leisten, wenn wir gleichberechtigte Teilhabe am Haben und Sagen erreichen wollen: für Einzelne, denen ihre Herkunft oftmals nachteilig ausgelegt wird, aber auch für uns Migrant*innenorganisationen und neue deutsche Organisationen, die sich auf Augenhöhe in gesellschaftliche und politische Prozesse einbringen wollen.

Es erfüllt uns zugleich mit tiefer Sorge, dass sich das gesellschaftliche Klima rapide verschlechtert. Der Diskurs über das Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft verroht, Gewalt greift um sich. Das Gewaltmonopol des Staates wird zunehmend in Frage gestellt. Wir sehen auch, dass eine Mehrheit der Bevölkerung diese Entwicklung ablehnt, aber zu viele schweigen noch. Auch seitens der Migrant*innenorganisationen ist mehr Einmischung notwendig. Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte sollen gemeinsam Verantwortung für die Zukunft Deutschlands übernehmen. Dafür braucht es auch mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte in entscheidenden Positionen in der Politik, in Behörden, in Unternehmen, in den Medien. Und es braucht mehr Vertreter*innen der Migrant*innenorganisationen, die direkt und kontinuierlich an Entscheidungsprozessen beteiligt werden.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Aydan Özoğuz, hat 2016 zum Themenjahr „Partizipation“ erklärt. Daher wollen wir als Migrant*innenorganisationen mit einer gemeinsamen Stimme darauf aufmerksam machen, an welchen wir Handlungsbedarfe sehen.

Ein wichtiger Schlüssel für Teilhabe ist die nachhaltige interkulturelle Öffnung der Gesellschaft, ihrer Organisationen und Institutionen. Dadurch wird Teilhabe an Entscheidungs- und Willensbildungsprozessen strukturell verankert. So löst eine repräsentative Demokratie ihren Anspruch ein, alle Bürger*innen zu vertreten und zu beteiligen. So können Institutionen und Organisationen Zugangsbarrieren für Menschen mit Einwanderungsgeschichte abbauen und Dienstleistungen diskriminierungsfrei, kultursensibel und effektiv anbieten, weil sie vielfältige Perspektiven von vornherein einbeziehen.

Ohne interkulturelle Öffnung vergeudet Deutschland wichtige Zukunftspotenziale und treibt die Kosten durch fehlgeleitete Integrationspolitik in die Höhe. Interkulturelle Öffnung bedeutet, eine Gesellschaft zu gestalten, in der allen wirklich die gleichen Chancen eingeräumt werden. Es bedeutet auch, Rassismus und Diskriminierungen nachdrücklich zu ächten und zu sanktionieren.

Wir werden unsere Vorschläge kontinuierlich, kooperativ und, wo nötig, auch mit Nachdruck einbringen. Die Umsetzung wird nur erfolgreich sein, wenn zentrale gesellschaftliche und staatliche Akteure diese unterstützen. Wir freuen uns auf einen breit angelegten gesellschaftlichen Austausch darüber, wie die interkulturelle Öffnung von Organisationen und Institutionen, flächendeckend gelingen kann. Das ist unser Impuls für ein gemeinsames „Wir der Verschiedenen“ in der Einwanderungsgesellschaft – oder gemäß dem Motto vieler Migrant*innenorganisationen: Kein „Wir“ ohne uns.

WAS BEDEUTET INTERKULTURELLE ÖFFNUNG VON ORGANISATIONEN UND INSTITUTIONEN?

Für die Erarbeitung des Impulspapiers haben wir uns die Frage gestellt: „Woran würden wir erkennen, dass die interkulturelle Öffnung von Organisationen und Institutionen gelungen ist?“. Wir sind zu folgenden Überzeugungen gelangt:

- **Vielfalt wäre eine gelebte Grundüberzeugung von Organisationen und Institutionen**, sie wären auf die vielfältigen und individuellen Hintergründe, Bedarfe und Interessen ihrer Mitglieder, Beschäftigten, Partner*innen oder Kund*innen sensibel eingestellt. Von verbesserter Responsivität und einer konsequenten Teilhabehaltung in Vereinen, Verbänden, Parteien und öffentlichen Verwaltungen würden alle profitieren – mit oder ohne Einwanderungsgeschichte.
- **Menschen mit Einwanderungsgeschichte wären in Institutionen und Organisationen gemäß ihrem Bevölkerungsanteil vertreten und an Entscheidungsprozessen beteiligt** – beispielsweise in Leitungsfunktionen in Vereinen, Verbänden, Parteien und öffentlicher Verwaltung sowie durch institutionelle Dialoge mit Migrant*innenorganisationen.
- **Die Leistungen und Angebote der Organisationen und Institutionen würden allen Bürger*innen – unabhängig ihrer Herkunft – in gleicher Qualität zur Verfügung stehen.** Menschen mit Einwanderungsgeschichte würden im Kontakt mit Organisationen und Institutionen nicht benachteiligt. Menschenfeindliche Äußerungen würden geächtet, demokratische Werte werden offensiv verteidigt.

Entstanden sind vier zentrale Veränderungsziele: zur Verankerung von Vielfalt und Teilhabe (Veränderungsziel 1), zur Mitgestaltung der interkulturellen Öffnung (Veränderungsziel 2) sowie zur gleichberechtigten Teilhabe in Entscheidungsfunktionen (Veränderungsziel 3) und bei Leistungen (Veränderungsziel 4). Jedem Veränderungsziel sind Maßnahmenvorschläge und Eigenbeiträge der Migrant*innenorganisationen sowie gute Beispiele aus der Praxis vor dem Hintergrund unserer Erfahrungen zugeordnet

VERÄNDERUNGSZIEL 1: VIELFALT UND TEILHABE ALS GELEBTE GRUNDÜBERZEUGUNGEN

In Organisationen und Institutionen, wie Vereine, Verbände, Parteien und öffentliche Verwaltung, sind Strategien zur interkulturellen Öffnung umgesetzt sowie Vielfalt und Teilhabe gelebte Grundüberzeugungen.

Herausforderung

Interkulturelle Öffnung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die in alle gesellschaftlichen Sphären und Politikbereiche übersetzt werden muss. In der Einwanderungsgesellschaft sind Vielfalt und Teilhabe ein demokratischer Grundkonsens, der auf Empathie und gegenseitigem Respekt basiert.

Maßnahmen

- **Staatsziel „Gleichberechtigte Teilhabe" ins Grundgesetz aufnehmen**: Die Bedeutung von Teilhabe, Chancengerechtigkeit und Integration soll durch ein neues Staatsziel mit folgendem Inhalt ins Grundgesetz als Art. 20b aufgenommen werden, um alle staatlichen Ebenen zur Umsetzung dieses Staatsziels zu verpflichten: „Die Bundesrepublik Deutschland ist ein vielfältiges Einwanderungsland. Sie fördert die gleichberechtigte Teilhabe, Chancengerechtigkeit und Integration aller Menschen." Das fördert zielgerichtet die interkulturelle Öffnung von Organisationen und Institutionen. Es verankert in der Verfassung, dass Deutschland ein vielfältiges Einwanderungsland ist und verhindert damit einen Rückfall in frühere Zeiten.

- **Gleichberechtigte Teilhabe als Gemeinschaftsaufgabe verankern**: Gleichberechtigte Teilhabe, Chancengerechtigkeit und Integration müssen nicht nur Staatsziel, sondern auch als Gemeinschaftsaufgabe im Sinne von Art. 91a GG anerkannt werden, um sicherzustellen, dass der Bund die Länder und Kommunen bei den konkreten Herausforderungen der Integration vor Ort nicht allein lässt. Die neue Gemeinschaftsaufgabe „Gleichberechtigte Teilhabe, Chancengerechtigkeit und Integration" soll sicherstellen, dass der Bund bei der Rahmenplanung und Finanzierung dieser Ziele, auch im Sinne der Verbesserung der Lebensverhältnisse im Bundesgebiet, die Länder unterstützt. Das kommt allen Menschen im Zuge der Bewältigung der Jahrhundertaufgabe – Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft – zugute. Es ist ein zentraler Schritt, um aus den integrationspolitischen Fehlern der Vergangenheit zu lernen.

- **Interkulturelle Öffnung zur Chefsache machen**: Interkulturelle Öffnung wird als Führungsaufgabe in Organisationen und Institutionen festgelegt – gleichrangig mit Themen wie Finanzierung, Strategie, etc. Besonders entscheidend ist die Verknüpfung der IKÖ mit dem Kerngeschäft der Organisation sowie mit ihren weiteren Entwicklungszielen. IKÖ muss als Weg erkannt werden, Zukunftsfähigkeit herbeizuführen. Hierfür braucht es eine Sensibilisierung der Führungsebene durch Schulungen. Auf allen staatli-

chen Ebenen und innerhalb von großen Organisationen, insbesondere Parteien, werden hauptamtliche bzw. hauptverantwortliche Fachstellen, z.B. Diversity-Beauftragte für die interkulturelle Öffnung, wo möglich gesetzlich, vorgeschrieben. Zudem unterstützt ein interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement, inklusive Zielkennzahlen, den Prozess nach innen sowie die Kommunikation nach außen. Indikatoren-Sets bzw. Normen werden entwickelt bzw. bereits bestehende verbreitet, damit Organisationen und Institutionen die interkulturelle Öffnung, Sensibilität und Diskriminierungsfreiheit ihrer eigenen Angebote und Prozesse prüfen und ggf. auch extern testieren können. Die interkulturelle Öffnung wird durch Datenerhebungen in der Organisation, durch Mitglieder-/Nutzerbefragungen, durch Antidiskriminierungs-Monitoring, Diversity Checks und Evaluationen als kontinuierlicher Lernprozess gestaltet. Eine weitere Herausforderung bleibt, Diversity-Strategien miteinander zu harmonisieren, um Verteilungskonflikte so weit wie möglich zu vermeiden. Wir empfehlen, für die Bundesebene sowie für jedes Bundesland, übergeordnete Diversity-Strategien zu entwickeln.

- **Partizipations-/Integrationsgesetze einführen**: Um die interkulturelle Öffnung von Organisationen und Institutionen flächendeckend voranzutreiben wird 2017 ein Bundespartizipations- und Integrationsgesetz verabschiedet. Hierzu liegen bereits sehr konkrete Vorschläge aus der Zivilgesellschaft vor, auch von Migrant*innenorganisationen, die aufgegriffen werden sollen. Zudem sollen alle Bundesländer Partizipations- und Integrationsgesetze einführen. Vorbilder sind unter anderem die Länder Berlin, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg.
- **Ausweitung auf Chancengleichheitsgesetze**: Gleichstellungsgesetze sollen um die Bereiche Ethnizität und positive Diskriminierung – in Form von Chancengleichheitsgesetzen – erweitert werden.
- **Selbstverpflichtung zur Leitbildentwicklung**: Innerhalb der nächsten drei Jahre sollen sich Organisationen und Institutionen mit hoher Signalwirkung – insbesondere Parteien und Bundesbehörden in Deutschland – gemeinsam auf die Entwicklung und Einführung von Leitbildprozessen zur interkulturellen Öffnung verpflichten. Sofern Selbstverpflichtungen in den kommenden drei Jahren in der Umsetzung nicht greifen, sind gesetzliche Verpflichtungen für den Bereich der öffentlichen Hand zu verabschieden.
- **IKÖ-Check im Gesetzgebungsverfahren**: Im Rahmen eines Pilotprojekts der Bundesregierung soll die prospektive, begleitende und retrospektive Gesetzesfolgeabschätzung in Bezug auf interkulturelle Öffnung getestet werden, mit dem Ziel, eine entsprechende Kompetenz auf ministerieller Ebene bei geeigneten Bundes- und Landesministerien flächendeckend zu verankern. Für Kabinettsvorlagen ist eine Überprüfung ihrer Auswirkung auf die interkulturelle Öffnung vorzunehmen. Migrant*innenorganisationen sind deutlich mehr und kontinuierlich bei Expertenanhörungen im Bundestag und der Abstimmung von Referentenentwürfen etc., welche die Belange der Einwanderungsgesellschaft betreffen, im Vorfeld einzubeziehen.
- **Umsetzung eines Diversity Budgeting prüfen**: Die Bundesregierung soll Diversity Budgeting, insbesondere unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus dem Gender Budgeting, und interkulturelle Öffnung als Vergabekrite-

rien in Pilotprojekten testen und danach flächendeckend ausrollen. Dahinter steht die Idee, dass öffentliche Förderinstrumente in allen Sektoren auf ihre Tauglichkeit in Bezug auf Diversity-Kriterien geprüft werden und die Vergabe insbesondere im Bereich der sozialen Leistungen an die Bedingung geknüpft wird, dass der gleichberechtigte Zugang relevanter Zielgruppen methodisch hinterlegt ist. Die aktuelle Unterversorgung bestimmter Zielgruppen ist nicht nur diskriminierend, sondern verursacht auch hohe Folgekosten. Dabei müssen auch „Privilegien“ etablierter Verteilungsmechanismen im sozialen Sektor transparent gemacht und überprüft werden.

- **Wettbewerb der Bundesregierung für interkulturelle Öffnung**: In einem jährlichen Wettbewerb vergibt die Bundesregierung – in Zusammenarbeit mit Partner*innen der Charta der Vielfalt und Migrant*innenorganisationen – einen Preis für Good Practice der interkulturellen Öffnung von Organisationen und Institutionen aus Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung.

Beiträge der Migrant*innenorganisationen

- Migrant*innenorganisationen streben an, stärker mit einer gemeinsamen Stimme aufzutreten und durch ein konsequentes „Vielfaltslobbying“ auf eine breite Verankerung der interkulturellen Öffnung in der Organisations- und Institutionslandschaft hinzuwirken. Wir sind uns bewusst, dass wir hier noch ganz am Anfang stehen. Ein nächster Schritt wäre eine gemeinsame Kampagne der Migrant*innenorganisationen, um für die Aufnahme des neuen Staatsziels „Vielfalt, Teilhabe und Integration“ zu werben. Um diese professionell durchzuführen, soll eine auskömmliche staatliche Finanzierung, zumindest in Teilen, bereitgestellt werden.
- Migrant*innenorganisationen werden mit gutem Beispiel vorangehen, sich auch in den eigenen Organisationen für interkulturelle Öffnung einsetzen. In diesem Zusammenhang können Migrant*innenorganisationen passende IKÖ-Standards in ihren Organisationen einführen. Dazu gehört auch eine kontinuierliche Begriffsreflexion, was unter interkultureller Öffnung verstanden wird.
- Migrant*innenorganisationen tragen zur interkulturellen Öffnung der Parteien bei. Sie suchen einen strukturierten und dauerhaften Dialog mit Bundes- und Landesverbänden der Parteien.
- Flankierend zur gesetzlichen Verankerung von gleichberechtigter politischer Partizipation, tragen Migrant*innenorganisationen dazu bei, die politische Bildung und das Interesse an aktiver politischer Mitgestaltung bei ihren Zielgruppen zu stärken.
- Migrant*innenorganisationen organisieren interne und externe Informationsveranstaltungen, die zur Aufklärung über Chancen, Ziele und Wege der interkulturellen Öffnung beitragen.

Gelungene Praxisbeispiele

- „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“, Selbstverpflichtungserklärung, strategische Entwicklung und Umsetzung, Stadtverwaltung Nürnberg

- „ViVe – Vielfalt in der Verwaltung“, Begleitung von drei Berliner Bezirken bei der Umsetzung der interkulturellen Öffnung, Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung in Berlin (LADS) und Eine Welt der Vielfalt e.V.
- Interkulturelle Öffnung des Multikulturellen Forums e.V. als Migrant*innenorganisation, ausgehend von einem binationalen Türkisch-Deutschen Familien-Kulturverein, Multikulturelles Forum e.V.

VERÄNDERUNGSZIEL 2: TEILHABE BEI DER INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG

Migrant*innenorganisationen werden in Prozesse der interkulturellen Öffnung eingebunden und dazu in ihrer Professionalisierung unterstützt. Es gibt ausreichend Strukturfördermittel und Anlaufstellen für Prozesse der interkulturellen Öffnung.

Herausforderung

Migrant*innenorganisationen nehmen bei der partizipativen Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft eine wichtige Rolle ein, die weiter ausgebaut werden soll. Dafür müssen aber noch strukturelle Grundlagen geschaffen werden. Zudem sind tragfähige Beratungs- und Koordinationsstrukturen wichtig, um interkulturelle Öffnung als Teilhabe- und Integrationsförderung flächendeckend umzusetzen.

Maßnahmen

- **Nationaler Rat zur interkulturellen Öffnung**: Dem Beispiel des „Nationalen Ethikrats“ folgend, soll auf Bundesebene ein entsprechendes Gremium „Nationaler Rat zur interkulturellen Öffnung“, bestehend aus Fachexpert*innen und Vertreter*innen von Migrant*innenorganisationen und weiteren zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, auf gesetzlicher Grundlage etabliert werden.
- **Professionalisierung und strukturelle Förderung von Migrant*innenorganisationen als Dialogpartner*innen**: Für den Dialog auf Augenhöhe im Prozess der interkulturellen Öffnung, ist eine Unterstützung der Professionalisierung von Migrant*innenorganisationen unerlässlich. Für die Strukturförderung von Migrant*innenorganisationen, inklusive des Aufbaus professioneller Organisationsstrukturen auf Bundesebene, soll der Bund mindestens 10 Mio. Euro p.a. zur Verfügung stellen. Ko-Finanzierungsanforderungen sind kontraproduktiv und abzuschaffen. Eine strukturelle Förderung soll auch auf Landes- und Kommunalebene sichergestellt werden. Die Landesregierungen sollen eigene Finanzierungstöpfe entwickeln und diese angemessen ausstatten, je nach Größe und Struktur der jeweiligen Migrant*innenorganisationen. Zusätzliches Ziel der Strukturförderung ist, sie aufgaben- und bedarfsgerecht in die Regelförderung zu überführen. Dabei sollen neben den klassischen Migrant*innenorganisationen auch

neue deutsche Organisationen und demokratisch legitimierte Migrant*innenvertretungen, wie beispielsweise der Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat, im Themenfeld gefördert, Migrant*innenorganisationen gleichberechtigt behandelt und Verteilungskonflikte vermieden werden. Für die Mittelvergabe sind transparente Kriterien zu entwickeln, wobei Migrant*innenorganisationen diese mitentwickeln und auch an Vergabeentscheidungen compliance-gerecht beteiligt werden. In diesem Zusammenhang ist eine strukturelle Förderung auf weitaus mehr Organisationen als bisher auszuweiten. Die Professionalisierung der Migrant*innenorganisationen soll durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration fachlich eng begleitet werden.

- **Migrant*innenorganisationen als Träger interkultureller Organisationsentwicklung und Antidiskriminierungsmaßnahmen einbinden**: Interessierte Migrant*innenorganisationen können sich zu Trägern der interkulturellen Organisationsentwicklung zertifizieren lassen, analog zum Prozess der Zertifizierung von Trägern der politischen Bildung. Dieser Zertifizierungsprozess wird mit einer dreijährigen Anschubfinanzierung finanziell unterstützt. Dadurch kann ein Expert*innenpool mit Moderator*innen und Migrant*innenorganisationen zur Begleitung und Beratung von Prozessen der Organisationsentwicklung eingerichtet und aktiv beworben werden. Dabei werden interkulturelle Kooperationsprojekte, auch jenseits der wohlfahrtsstaatlichen Organisationen, zwischen Organisationen und Migrant*innenorganisationen, mit dem konkreten Ziel des gemeinsamen Lernens und Wissenstransfers, entwickelt.
- **Antidiskriminierungsbehörden werden zu Kompetenzzentren der interkulturellen Öffnung ausgebaut**: Antidiskriminierungsbehörden erhalten die Ressourcen, um Verwaltungshandeln auf Diskriminierung zu untersuchen, vom Förderprogramm bis zum Gesetzesvorhaben, und gleichberechtigte Teilhabe als Kernziel interkultureller Öffnung sicherzustellen. Im Rahmen dieser Überprüfung sind Migrant*innenorganisationen beratend einzubinden. Parteien werden motiviert, an solchen oder ähnlich gelagerten Untersuchungen auf freiwilliger Basis teilzunehmen.
- **Expertengremium zur Gestaltung von Integrationspolitik**: Ein überparteiliches, unabhängiges Expert*innengremium soll bis zur Bundestagswahl eine Evaluierung durchführen und Vorschläge entwickeln, wie eine aufgabengerechte Kompetenzbündelung bzw. Verteilung in der Integrationspolitik gestaltet werden kann, unter Berücksichtigung der Stärkung von Bundesländern und Kommunen als Träger der Integrationspolitik vor Ort.

Beiträge der Migrant*innenorganisationen

- Migrant*innenorganisationen beteiligen sich an vielen Stellen bereits an Prozessen der interkulturellen Öffnung vor Ort und bundesweit. Einige Migrant*innenorganisationen bieten als Vielfaltsberater*innen bereits eigene Leistungen an, entweder durch Beratung, Schulungen, Qualifizierungen von Organisationen und Institutionen oder durch Mentorings für Zielgruppen, die in den Organisationen und Institutionen unterrepräsentiert sind. Diese guten Ansätze sollen ausgebaut werden.

Gelungene Praxisbeispiele

- Projekt „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“, initiiert vom Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
- Arbeit der Migrant*innenverbände, ermöglicht durch die „Strukturförderung der Bundesverbände der Migrantenorganisationen“ des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge
- Qualifizierungsprogramm „Management & Empowerment in Migrantenorganisationen“ (MEMO), Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg in Kooperation mit dem Forum der Kulturen Stuttgart e. V.
- Kooperation der Neuen deutschen Medienmacher e.V. mit unterschiedlichen Medienhäusern zu Medientrainings, Schulungen und Panels, Neue deutsche Medienmacher e.V.

VERÄNDERUNGSZIEL 3: GLEICHBERECHTIGTE TEILHABE IN ENTSCHEIDUNGSFUNKTIONEN

Der Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die Entscheidungsfunktionen wahrnehmen, hat sich in Organisationen und Institutionen, wie Vereine, Verbände, Parteien, öffentliche Verwaltung, deutlich erhöht.

Herausforderung

Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind in Vereinen, Verbänden, Parteien und öffentlichen Verwaltungen insgesamt noch immer stark unterrepräsentiert, insbesondere betrifft das geflüchtete Menschen. Das zeigt sich besonders in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen sowie bei Berufsbildern mit hoher „Sichtbarkeit“. 21 Prozent der Bevölkerung in Deutschland hat eine Einwanderungsgeschichte, aber der Anteil der Bundestagsabgeordnet*innen mit Einwanderungsgeschichte beträgt beispielsweise nur 5 Prozent. Ein ähnliches Bild ergibt sich z.B. auch bei Lehrkräften oder bei Medien- und Kulturschaffenden. Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind so häufig von doppelter Diskriminierung betroffen – sozial- und herkunftsbezogen.

Maßnahmen

- **Festlegung von Zielquoten-/korridoren für Führungskräfte**: Zielquoten bei der Besetzung von Führungspositionen tragen unmittelbar zur interkulturellen Öffnung bei, da sie Veränderungsbedarf quantifizieren und sichtbar machen. Der Bundesregierung kommt – auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes der „Bestenauslese“ – hier eine besondere Rolle zu. Für ein klares politisches Signal soll sie den Anteil von Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte in der Bundesverwaltung weiterhin kontinuierlich erfassen und steigern mit dem Ziel, die Repräsentation von Menschen

mit Einwanderungsgeschichte in der Bundesverwaltung proportional zum Bevölkerungsanteil zu verwirklichen. Auf Basis des Ergebnisberichts „Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung" des Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung soll die Bundesregierung in 2017 eine Umsetzungsstrategie entwickeln und dabei auch für zukünftige Erhebungen die Herkunftsregionen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte stärker transparent machen. In dem Zusammenhang muss §5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) weiterentwickelt werden, um die Erfüllung von Zielquoten zu gewährleisten. Gesetzliche Regelungen und Vorgaben für Verwaltungen stärken Verbindlichkeit und erzeugen Handlungsdruck.

- **Förderung der Führungskräfteentwicklung**: Die Bundesregierung soll ein ressortübergreifendes Leadership-Programm für Führungskräfte mit Einwanderungsgeschichte unter Beteiligung der Migrant*innenorganisationen entwickeln. Damit schafft die Bundesregierung ein Beispiel, das andere Großorganisationen und -institutionen für sich übernehmen und anpassen können. Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung, wie die Öffnung bestehender Programme sowie Schulungen und Mentoringangebote, sollen flächendeckend gefördert, umgesetzt und evaluiert werden. Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung kann hier entsprechende Angebote entwickeln und bereitstellen. Wichtig sind zudem Fördermaßnahmen zur Vorbereitung der beruflichen Laufbahn für verschiedene Sektoren, beispielsweise durch Leadership-Stipendien.

- **Aktivierende Anwerbekampagnen umsetzen**: Sowohl im öffentlichen Dienst als auch in anderen Sektoren sollen aktivierende Anwerbekampagnen, wie Informationsangebote, Stipendien, Patenschaftsprogramme oder Praktika, für Menschen mit Einwanderungsgeschichte ausgebaut werden. Insbesondere in Parteien sollen – auf Basis einer einklagbaren Selbstverpflichtung zur interkulturellen Öffnung in Satzung und Strukturen – aktivierende Mentor*innenprogramme für Menschen mit Einwanderungsgeschichte implementiert werden. Wünschenswerte Maßnahmen wären zum Beispiel auch Kampagnen der Landesregierungen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrer*innenberufs. Vielerorts besteht ein Repräsentationsdefizit, wenn heterogene Schulklassen ausschließlich auf Lehrkräfte ohne Einwanderungsgeschichte treffen. Zudem soll die Kampagne „Wir sind Bund" so ausgebaut werden, dass die Zielgruppe noch besser erreicht wird und jährlich ein Nachweis zur Wirksamkeit der Kampagne erbracht wird.

- **Besseren Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen**: In Verwaltungen wurden bereits positive Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren in der ersten Stufe der Personalauswahl gemacht. Eine klare politische Festlegung zum anonymisierten Bewerbungsverfahren für den gesamten öffentlichen Dienst ist ein wichtiges Signal – auch an andere Organisationen in der Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Politik. Auch auf den weiteren Stufen der Personalauswahl gilt es, diskriminierungsarme Strukturen zu etablieren, durch Trainings für Personalentscheider*innen, klare Kriterien in Auswahlgesprächen und die Möglichkeit des kollegialen Austauschs. Zudem soll die Vorrangprüfung auf dem Arbeitsmarkt komplett abgeschafft werden. Die Bildungsförderung (BAföG und BAB) für alle Jugendliche und junge erwachsene Geflüchtete ist konsequent zu öffnen.

- **Zivilgesellschaftliches und politisches Engagement von Menschen mit Einwanderungsgeschichte verankern**: Partizipationsgesetze in allen Bundesländern und auf Bundesebene stellen die interkulturelle Öffnung auf eine gesetzliche Grundlage und regeln flächendeckend und verbindlich die Einbindung der Vertretungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in politischen Entscheidungsgremien. Zudem soll mit zielgruppengerechten Kampagnen von Bundes- und Landespolitik für mehr politisches Engagement von Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte geworben werden. Diese können durch zielgerichtete Angebote der politischen Bildung flankiert werden. Interkulturelle und interreligiöse Foren sind geeignete Orte, um diesen Prozess anzustoßen und zu begleiten.
- **Interkulturelle Öffnung im Medien-/Kulturbereich**: Die Einwanderungsgeschichte und visible Minderheiten in Deutschland sollen sichtbarer und alltäglich werden. Im Rahmen eines alle zwei Jahre erscheinenden Fortschrittberichts sollen Verbände der Privatsender und des öffentlich-rechtlichen Rundfunks zur Umsetzung von Maßnahmen ihrer interkulturellen Öffnung berichten – mit dem Ziel, dass Quoten in Medienräten festgelegt und insbesondere Ausbildung und Einsatz von Journalist*innen und Redakteur*innen mit Einwanderungsgeschichte transparent gemacht werden. Das ist ein zentraler Hebel, um vielfältige Berichterstattung zu befördern. Das gilt auch für Vielfalt als Normalität im fiktionalen Bereich. Von beidem brauchen wir sehr viel mehr. Weitere Selbstverpflichtungen im Kulturbetrieb können diesen Prozess unterstützen. Darüber hinaus soll eine Ombudsperson für Diskriminierung in Einstellungsprozessen und Berichterstattung bei den Sendern benannt werden.
- **Diskriminierungs-Monitoring am Arbeitsmarkt**: Wissenschaftliche Studien belegen, dass es auf dem Arbeitsmarkt zu starken Diskriminierungen von Menschen mit sichtbarer Einwanderungsgeschichte kommt. Daher soll die Bundesregierung alle zwei Jahre, auf Basis von regionalen und sektorspezifischen Stichproben, den Grad der Diskriminierung annäherungsweise feststellen und die Ergebnisse maßnahmenbezogen mit Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften diskutieren.

Beiträge der Migrant*innenorganisationen

- Migrant*innenorganisationen organisieren zivilgesellschaftliche Bildungs- und Vernetzungsveranstaltungen wie Info-Abende, Diskussionsrunden und Festivals – auch zusammen mit Parteien. Das reflektiert auch, dass Migrant*innenorganisationen lebendige Orte der Zivilgesellschaft und Träger des Engagements von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind. Dies setzt voraus, dass Prozesse gefördert werden, die sie befähigen, zu Trägern politischer Bildung zu werden.
- Die Migrant*innenorganisationen nutzen ihre Multiplikator*innenfunktion, um zu informieren, Foren anzubieten, zu motivieren, Sichtbarkeit zu schaffen, zu qualifizieren und zu aktivieren. Sie bringen sich als Kooperationspartner*innen von Anwerbekampagnen ein und wirken in der Konzeption und Umsetzung mit. Sie werben für Berufe, tragen positive Beispiele weiter und verbreiten Stellenanzeigen. Ein breites Bündnis aus Migrant*innenorganisationen und weiteren Organisationen und Institutionen kann in der Zukunft zur positiven Darstellung von bestimmten Berufsbildern arbeiten.

- Migrant*innenorganisationen betreiben eigene Nachwuchsförderung für unterschiedliche Bereiche. Sinnvoll ist die Einrichtung einer gemeinsamen Akademie für Diversity Management in unterschiedlichen Handlungsfeldern als Talentschmiede für die interkulturelle Öffnung.

Gelungene Praxisbeispiele

- Expert*innendatenbank „Vielfaltfinder“ als Weiterentwicklung zu einem Personen- und Kompetenztool, Neue deutsche Medienmacher e.V., Bertelsmann-Stiftung, Forum der Brückenbauer, DeutschPlus e.V.
- Projekt „Diversity Factory“, Fortbildungsangebote zu diversitykompetenter Berufsausbildung, Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH und Türkische Gemeinde in Deutschland.
- „Du machst den Unterschied - Erkenne Vorurteile #EntdeckeDiversity“ Themenwoche an der Universität zu Köln, Universität zu Köln.
- Projekt „Berlin braucht dich“, im öffentlichen Dienst, in den Betrieben mit Landesbeteiligung und der Metall- und Elektroindustrie in Berlin, Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten e. V., gefördert durch die Beauftragte für Integration und Migration des Berliner Senats.
- Projekt „Weltweit Wir“, Bewerberansprache für den Höheren Dienst, DeutschPlus e.V. in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt

VERÄNDERUNGSZIEL 4: GLEICHBERECHTIGTE TEILHABE BEI LEISTUNGEN

Organisationen und Institutionen erbringen ihre Leistungen in gleicher Qualität für alle Bürger*innen unabhängig von deren Herkunft. Menschen erfahren keine institutionelle Diskriminierung und begegnen keinen sprachlichen und kulturellen Barrieren.

Herausforderung

Zur Vermeidung bzw. zum Abbau von institutioneller Diskriminierung bzw. institutionellem Rassismus, sollen alle Abläufe und Leistungen bedarfsgerecht, benachteiligungsfrei und interkulturell sensibel gestaltet werden. Wichtige Orte sind unter anderem Träger der freien Wohlfahrtspflege, Jobcenter, Bürgerämter, Justiz- und Strafvollzug (Seelsorge), Gesundheitswesen, Exekutivorgane (z.B. Polizei) und Ausländerbehörden, insbesondere auch Schulen, Schulverwaltungen sowie Kindertagesstätten.

Maßnahmen

- **Diskriminierungsschutz bei der Erbringung von Dienstleistungen**: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) klammert das Verhältnis von Bürger*innen und Staat weitgehend aus. Das betrifft unter anderem Schulen, Behörden, Polizei, Bürgerämter und Jobcenter. Hier besteht Nachbesserungsbedarf. Insbesondere auf Länderebene braucht es effektivere gesetzliche Regelungen für den Diskriminierungsschutz bei der Wahrnehmung von staatlichen Dienstleistungen. Ein wichtiger Schritt wäre die Umsetzung bereits bestehender Entwürfe (z.B. der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes des Landes Berlin) unter Beteiligung externer Expert*innen sowie die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Überprüfung, ob der Diskriminierungsschutz, insbesondere zur Erbringung öffentlicher und privater Dienstleistungen, ausreichend gewährleistet ist. Das betrifft zum Beispiel den Diskriminierungsschutz in den Schulgesetzen der Bundesländer. Die Antidiskriminierungsstellen sind analog zur Bundesebene auch auf Länderebene zu stärken und auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen. Auf Bundesebene soll die Antidiskriminierungsstelle in Gesetzesvorhaben einbezogen werden. Dafür wird mehr Personal – insbesondere Jurist*innen – benötigt. Zudem sind Ombudsstellen in unterschiedlichen Bereichen einzurichten und mit Vertrauenspersonen der Migrant*innenorganisationen zu besetzen. Die Einführung eines Diskriminierungschecks durch die Antidiskriminierungsstellen/Justizministerien komplementär zu einem IKÖ-Check ist zu überprüfen.
- **Einheitliche IKÖ-Qualitätsstandards**: Bund und Länder sollen sich im föderalen Rahmen auf einheitliche und durch Kennzahlen verbindliche IKÖ-Qualitätsstandards für die Verwaltung bei der Erbringung staatlicher Dienstleistungen einigen, regelmäßig über deren Umsetzung berichten und diese anhand der Kennzahlen evaluieren. Die Erarbeitung vergleichbarer Konzepte bei außerstaatlichen Organisationen und Institutionen werden finanziell gefördert. Migrant*innenorganisationen, die sich in diesem Bereich engagieren wollen, werden zusätzlich gefördert, sofern keine entsprechenden Strukturen vorhanden sind.
- **Förderung praxisnaher Forschung**: Die praxisnahe Forschung soll gefördert werden, um politisch wirksame Argumentationsgrundlagen zu schaffen. Erforscht werden sollen erstens die tatsächlichen interkulturellen Barrieren von Angeboten und Dienstleistungen: Wer, wird wo, durch wen diskriminiert? Zweitens gilt es die genauen Bedarfe von Organisationen zu ermitteln: Was ist auf organisationaler Ebene erforderlich, um Diskriminierung abzustellen? Und drittens ist die Frage zu klären, ob die Versorgung im Bereich der Wohlfahrtspflege zielgruppengerecht ist und zu den Strukturen der Einwanderungsgesellschaft passt. Die entsprechenden Gelder sind für den Bundeshaushalt 2018 vorzusehen.
- **Interkulturelle Öffnung als Teil von Zertifizierung**: Ziele und Kriterien der interkulturellen Öffnung werden in bestehende wesentliche Zertifizierungen wie die ISO Norm 9001 übernommen.
- **Interkulturelle Lotsen und Mediation**: Die Bundesregierung soll in Zusammenarbeit mit den Bundesländern prüfen, wie sie den flächendeckenden Einsatz von interkulturellen Lotsen für die Inanspruchnahme staatlicher Dienstleistungen, zur Stärkung der Zivilgesellschaft, Verwaltungsmodernisierung und in ausgewählten Politikbereichen wie Bildung/Schule, fördern

kann. Migrant*innenorganisationen sollen flächendeckend unterstützt werden, sich zu professionalisieren. Zudem sollen Pilotprojekte zur interkulturellen Mediation gefördert werden, insbesondere in Regionen, in denen Rassismus besonders stark ausgeprägt ist.

- **Strukturen und Angebote der Flüchtlingshilfe verstetigen – Selbstorganisation ausbauen**: Die zivilgesellschaftliche Infrastruktur und Strukturen im Bereich der wohlfahrtstaatlichen Organisationen, die zur Hilfe für geflüchtete Menschen aufgebaut wurden, sollen staatlicherseits verstetigt und angepasst werden – auch für andere neuzugewanderte Gruppen. Starker Nachholbedarf besteht bei der Förderung der Selbstorganisation und dem Empowerment von Geflüchteten selbst. Bestehende und neue Kooperationen von Migrant*innenorganisationen und Geflüchteten werden ausgebaut.
- **Steigerung der Aufmerksamkeit für mehrsprachige Informationsangebote und Anerkennungskultur**: Zu ihren zentralen Funktionen, Angeboten und Leistungen sollen öffentliche und zivilgesellschaftliche Organisationen sowie Parteien hochwertige Ratgeber bzw. Homepages und Apps in diversen Sprachen erstellen – aber vor allem aktiver mit Communities kommunizieren, zum Beispiel in Kooperation mit örtlichen Migrant*innenorganisationen. Bundes- und Landesregierungen sollen hier mit gutem Beispiel vorangehen und entsprechende Entschlussfassungen auf der Integrations- und Innenministerkonferenz anstreben. Anerkennung der Vielfalt in der Bevölkerung heißt auch, an Schulen die Vertiefung der Muttersprache bzw. der Sprache der Eltern anzubieten und strukturell zu ermöglichen. Im Hinblick auf die kulturelle Vielfalt der Bürger*innen sollen in Organisationen und Institutionen zudem interkulturelle Kalender eingeführt und Abläufe entsprechend angepasst werden.
- **Kommunale Dolmetscherdienste bundesweit einführen**: Das europäische Erfolgsmodell der kommunalen Dolmetscherdienste soll bundesweit gefördert werden. Dabei steht ein zentral organisierter Pool professioneller Dolmetscher*innen für alle Organisationen zur Verfügung (Bsp. Stadt München). Der Bund soll solche Dolmetscherdienste bei Krankenkassen bzw. als Teil der kommunalen Daseinsvorsorge vorschreiben und in öffentlichen Ausschreibungen als Standard vorgeben. Um die Qualität zu sichern, sind einheitliche Qualitätsstandards, auch in Zusammenarbeit mit Migrant*innenorganisationen, dafür zu etablieren. In Pilotprojekten werden Dolmetscher-Pools (mit Honoraren/Aufwandsentschädigung) aufgebaut, flankierend dazu die Dienste sektoral weiter professionalisiert, z.B. im Gesundheitssystem.

Beiträge der Migrant*innenorganisationen

- Die Migrant*innenorganisationen stellen Vertrauenspersonen für (noch einzurichtende) Ombudsstellen bereit. Das würde die Hürden für die Betroffenen senken und eine bessere Verständigung gewährleisten. Migrant*innenorganisation können zudem beim Prozess der Etablierung von Ombudsstellen mitwirken.
- Migrant*innenorganisationen unterstützen Forschungsprozesse, indem sie dafür sorgen, dass die Forschungen „gruppenspezifisch" durchgeführt werden können.

- Einige Migrant*innenorganisationen streben an, stärker Leistungsträger im Bereich der Flüchtlingshilfe zu werden oder bestehende Engagements auszubauen.
- Migrant*innenorganisationen testen Angebote und Dienstleistungen auf interkulturelle Sensibilität und berichten darüber, angelehnt an das Instrument des 'Mystery Shoppings'.

Gelungene Beispiele aus der Praxis

- Qualifizierungsmaßnahme „Beraterin/Berater für interkulturelle Unterrichts- und Schulentwicklung" (BikUS), Kommunale Integrationszentren
- Veränderung der Struktur, Arbeitsweise und Verantwortung der Polizei in Großbritannien, initiiert durch das britische Innenministerium
- Interkulturelle Öffnung des Bundesfreiwilligendienstes (BFD), unterstützt durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
- Interkulturelle Öffnung des Patenschaftsprogramms „Menschen stärken Menschen", gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Öffnung der Wohlfahrtspflege für muslimische Organisationen durch die Deutsche Islam Konferenz (DIK)
- Antidiskrimminierungsstelle und Bericht, DITIB - Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V.
- Projekt „Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin (ADNB)", Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg (TBB) e.V.
- Projekt „Zeichen setzen", Projekt für gemeinsame Werte und Toleranz, Alevitische Gemeinde Deutschland e.V.
- Empowerment und Partizipationsprojekt für geflüchtete Menschen, Jugendliche ohne Grenzen
- Koordinierungs- und Fachstelle „Demokratie leben!" Friedrichshain-Kreuzberg, Verband für interkulturelle Arbeit Berlin Brandenburg e.V.
- Projekt „Wer will der kann! – Isteyen Yapar!", Mentoringprogramm, Türkisch-Deutsche Studierenden- und Akademiker-Plattform e.V.

AUSBLICK UND NÄCHSTE SCHRITTE

Dieses Impulspapier ist das Ergebnis eines transparenten und konstruktiven Beteiligungsprozesses, der in dieser Form bisher einmalig ist. Erstmals haben Migrant*innenorganisationen ein derart breites Spektrum an Veränderungszielen und Maßnahmen zur Ermöglichung von Teilhabe durch interkulturelle Öffnung von Organisationen und Institutionen gemeinsam erarbeitet und eigene Beiträge aufgezeigt. In diesem Geist werden wir weiter zusammenarbeiten und mit einer gemeinsamen Stimme ihre Perspektive und Beiträge zum übergeordneten Thema „Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft“ in das demokratische Gemeinwesen einbringen:

- Die Vorstellung des Papiers auf dem Integrationsgipfel 2016 verstehen wir als Impuls für einen auf Dauer angelegten, gesteuerten Prozess und strukturierten Dialog von Migrant*innenorganisationen und Bundesregierung zu diesem Thema.
- Mit den erarbeiteten Vorschlägen werden wir aktiv auf andere Organisationen aus Politik und Zivilgesellschaft – zum Beispiel Landesregierungen, Partei- und Verbandsvorsitzende – zugehen und Umsetzungsmöglichkeiten diskutieren.
- Zudem soll analog zur Deutschen Islam Konferenz in 2017 eine interministerielle Konferenz begründet werden. Diese hätte die Aufgabe, im Austausch mit Migrant*innenorganisationen die vorgeschlagenen Veränderungsziele und Maßnahmen zu prüfen und konkrete Verabredungen zu treffen, was davon bis zu welchem Zeitpunkt, wie und durch wen umgesetzt werden kann. Dabei sind weitere Organisationen und Institutionen je nach Aufgabenstellung einzubeziehen. Im Ergebnis soll ein gemeinsames Umsetzungspapier dieser interministeriellen Konferenz und der Migrant*innenorganisationen in 2017 vorgelegt werden.

Mit dem Impulspapier bringen wir zudem zum Ausdruck, dass wir uns als Teil eines gemeinsamen Deutschland verstehen. Wir werden all jenen vehement entgegentreten, die unsere selbstverständliche Zugehörigkeit zur Einwanderungsgesellschaft und unseren Teilhabeanspruch infrage stellen.

Kein „Wir ohne uns“. Für ein „Wir der Verschiedenen“ in einer gemeinsamen Einwanderungsgesellschaft.

MITZEICHNENDE ORGANISATIONEN

Alevitische Gemeinde Deutschland e.V.



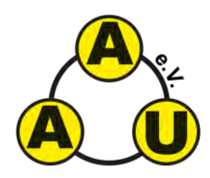
Amaro Drom e.V.



Amnesty for Women e.V.



Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer e.V.



BildungsWerk in Kreuzberg GmbH



Bund der spanischen Elternvereine in der Bundesrepublik Deutschland e.V.



Bundes Roma Verband e.V.



Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände in Deutschland BAGIV e.V



Bundesnetzwerk TANG - The African Network of Germany



Bundesverband ausländischer Studierender BAS e.V.



Bundesverband der Migrantinnen in Deutschland e.V.



Bundesverband der Vietnamesen in Deutschland e.V.



Bundesverband Griechischer Gemeinden in Deutschland e.V.



Bundesverband Netzwerke von Migrantenorganisationen NEMO e.V.



Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat



BVRE - Bundesverband russischsprachiger Eltern e.V.



CGIL-Bildungswerk e.V.



Coordinamento Donne Italiane di Francoforte e.V



Dachverband der Migrantinnenorganisationen (DaMigra) e. V.



Deutsch-Iranische Beratungsstelle für Frauen und Mädchen e.V.



Deutscher Soldat e.V.



Deutsch-Marokkanisches Kompetenznetzwerk (DMK) e.V.



DeutschPlus e.V. – Initiative für eine plurale Republik



Ethno-Medizinisches Zentrum e.V.



FÖTED-Föderation Türkischer Elternvereine in Deutschland



Forum der Migrantinnen und Migranten im Paritätischen Wohlfahrtsverband



FORWARD-Germany e.V.



INTERCOMITES GERMANIA



Interkulturelles Frauennetzwerk Hessen



Jugendliche ohne Grenzen



Koreanische Frauengruppe in Deutschland



korientation e.V.



Kroatischer Weltkongress in Deutschland e.V.



Kurdische Gemeinde Deutschland e.V.



Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) e.V.



Maisha e.V. Selbsthilfe-gruppe Afrikanischer Frauen in Deutschland



MIGRANET-MV



Migrantinnen-Netzwerk Bayern



Migrations- und Integrationsrat Land Brandenburg e. V.



Multikulturelles Forum e.V.



NAVEND - Zentrum für Kurdische Studien e.V.



Neue deutsche Medienmacher



Neue Deutsche Organisationen



Polnischer Sozialrat e.V.



Projekt Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW



Südost Europa Kultur e.V.



Türkisch-Deutsche Studierenden und Akademiker Plattform e.V.



Türkische Gemeinde in Deutschland



Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V. (DITIB)



Yezidisches Forum e. V.



Zentralrat der afrikanischen Gemeinde in Deutschland e.V.



Zentralrat der Muslime in Deutschland e.V.



Zentralrat der Serben in Deutschland e.V



ERSTELLUNG DES PAPIERS

Das vorliegende Papier wurde von Migrant*innenorganisationen in einem Beteiligungsprozess erstellt.

Redaktionsgruppe der Migrant*innenorganisationen

Ahmet Atasoy, Projekt Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW
Dr. Delal Atmaca, DaMigra e.V. Dachverband der Migrantinnenorganisationen
Sun-ju Choi, korientation e.V.
Dr. Johannes Eichenhofer, DeutschPlus e.V. – Initiative für eine plurale Republik
Martin Gerlach, Türkische Gemeinde in Deutschland
Sigismund Henke, Migrations- und Integrationsrat Land Brandenburg e. V.
Günter Jek, Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V.
Kenan Küçük, Multikulturelles Forum e.V.
Maria Oikonomidou, Forum der Migrantinnen und Migranten im Paritätischen Wohlfahrtsverband
Galina Ortmann, Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat
Nelli Foumba Soumaoro, Jugendliche ohne Grenzen
Cihan Sügür, Türkisch-Deutsche Studierenden und Akademiker Plattform e.V.
Hikmet Tolan, Yezidisches Forum e. V.

Wir bedanken uns bei folgenden Fachexpert*innen für die wertvollen Hinweise bei der Erstellung des Papiers: **Prof. Dr. Klaus Bade** (Migrationsforscher), **Diya Khanna** (Maytree Foundation Kanada), **Gari Pavkovic** (Integrationsbeauftragter der Stadt Stuttgart), **Dr. Robin Schneider** (Referatsleiter für Querschnittsfragen der Integrationspolitik, Senatsverwaltung Berlin), **Eren Ünsal** (Leiterin Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung Berlin), **Miguel Vicente** (Integrationsbeauftragter des Landes Rheinland-Pfalz)

Gefördert durch





Der Prozess wurde durch die PHINEO gAG als Prozessbegleiter umgesetzt. PHINEO-Team: **Annelie Beller, Sven Braune**, **Farhad Dilmaghani**, **Benjamin Fraaß**, **Linda Hoffmann**, **Julia Propp**, **Cornelius Schaub** und **Johannes Schultze**.



Kontakt

PHINEO gAG, Anna-Louisa-Karsch-Str. 2, 10178 Berlin, Tel. +49 30 520065400, info@phineo.org